

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu kelompok orang dalam suatu wadah yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Untuk bisa mencapai tujuan bersama, rumah sakit yang sebagai organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam mengoperasikan seluruh sumber daya lain yang terdapat dalam suatu organisasi. Salah satu SDM yang paling besar serta mempunyai peranan paling penting dalam pencapaian tujuan rumah sakit adalah perawat (Gupta, 2014).

Keberhasilan pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kualitas perawat dan dukungan perawat untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Salah satu dukungan yang dibutuhkan perawat di dalam organisasi adalah komitmen perawat pada organisasi tersebut. Perawat yang memiliki komitmen rendah akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Menurut Riady (2009) karyawan yang memiliki komitmen rendah dapat ditunjukkan tidak adanya semangat kerja karyawan, *absenteeism* (tingkat absensi), keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, menurunnya prestasi kerja dan tidak menutup kemungkinan terjadinya pemogokan kerja dan *turn over* (pindah/berhenti kerja).

Sebaliknya jika memiliki komitmen yang tinggi akan lebih termotivasi untuk menghindari niat pindah kerja sehingga tentu mempermudah tercapainya tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi sehingga dapat memperkecil *turnover* serta meningkatkan prestasi kerja (Angelia, 2013).

Komitmen organisasi yang ditampilkan perawat di dunia saat ini tercatat masih rendah. *American Association of Colleges of Nursing* (AACN) mencatat angka kekosongan tenaga perawat di *United States* pada tahun 2010 mencapai 81% (Baumann, 2010). *United States Bureau of Labor Statistics* selanjutnya menyatakan perpindahan perawat di *United State* mencapai 495.500 jiwa pada tahun 2010 dan akan meningkat hingga 1,2 juta jiwa kebutuhan pada tahun 2020 mendatang (Bishop, 2013). *The International Council of Nurses* (ICN) mencatat kekurangan 113.000 perawat di Canada pada tahun 2016 (Huber, 2010).

Mulyono (2010) mengungkapkan di Indonesia sendiri tercatat 76% komitmen organisasi perawat masih rendah. Fenomena ini dapat direpresentasikan melalui beberapa indikator berikut: tingginya angka *turnover* perawat yang mencapai 30,9% (Standar: 5%-10%) di Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta pada tahun 2012 dan 53,5% perawat Rumah Sakit Sehat Terpadu Dompot Dhuafa memiliki kecenderungan untuk keluar (*turnover intention*) pada tahun 2014 (Muliana, 2013; Siregar, 2015) dan keterlambatan perawat (91,20%) di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Bekasi (Kartika, 2012).

Beloor (2017) menyatakan pentingnya komitmen yang tinggi pada perawat bagi rumah sakit yaitu dengan adanya komitmen yang tinggi pada perawat maka akan berdampak positif pada rumah sakit, seperti meningkatnya produktivitas dan kepuasan kerja, serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan *turn over* karena perawat yang memiliki komitmen kemungkinan besar akan bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma yang ada di rumah sakit.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi (*Organizational Commitment*) menurut Steers (2005) antara lain usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan berkorelasi dengan komitmen organisasi. Karakteristik kerja didalamnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, stress kerja. Sementara pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen perawat terhadap organisasi, perawat yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang telah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki komitmen yang berlainan.



Sebagai salah satu upaya meningkatkan komitmen perawat terhadap organisasi, pengalaman kerja sangat diperlukan. Menurut Siagian (2014) pengalaman kerja mengacu pada masa kerja atau lama bekerja di suatu organisasi, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka

akan mempunyai kemampuan yang lebih besar dari pada yang tanpa pengalaman (Dewey, 2005)

Berdasarkan data masa kerja/pengalaman kerja, terdapat 17% karyawan yang bekerja diatas 5 tahun ini meninggalkan organisasinya di PT Wahana Meta Riau Pekanbaru (Afrilyan, 2017), 26% karyawan yang memiliki pengalaman 0-1 tahun meninggalkan rumah sakit di Ontario Kanada (Baumann, 2016) dan 56% perawat yang punya pengalaman kerja antara < 5 tahun meninggalkan organisasi di rumah sakit Dubai (Cherian, 2018).

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan0kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya dimasa yang akan datang (Syafaruddin, 2008).

Menurut Hadiyani (2016) lebih banyak perusahaan memilih untuk memperkerjakan karyawannya dengan system kontrak tidak lagi mementingkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawannya. Padahal jika ditinjau dari segi untung dan rugi perusahaan, cenderung lebih menguntungkan pihak perusahaan



jika para karyawannya memiliki komitmen organisasi yang kuat. Ketika karyawan memiliki komitmen organisasi yang kuat, diharapkan akan memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan serta hasil produksi yang stabil dan meningkat karena tingkat *turnover* atau pergantian pekerja yang rendah. Jika ditinjau dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan *cost* yang cukup besar karena harus berulang kali melakukan rekrutmen yang memerlukan biaya tinggi

Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul di organisasi. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing (Kristinar, 2017).



Salah satu faktor lain yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi pada perawat adalah kualitas kehidupan kerja perawat. Kunci utama dalam komitmen adalah bagaimana perusahaan fokus terhadap nilai-nilai dasar dalam proses kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu tingkat pada anggota suatu organisasi yang mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang utama melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada

organisasi tersebut. Dimana kualitas kehidupan kerja menjadi salah satu subjek kepentingan sebagai isu mendasar dalam mendorong komitmen organisasi pada karyawan dan mendapatkan perhatian khusus untuk memperbaiki kualitas kehidupan kerja perawat (Hadi, 2014).

Menurut Sabra (2015) menunjukkan bahwa 67,5% perawat memiliki kualitas kehidupan kerja yang rendah di *Assiut University Hospital*. Selain itu menurut Faraji (2017) menunjukkan bahwa 61% perawat memiliki kualitas kehidupan kerja yang rendah di *Kurdistan University of Medical Sciences*. Dampak yang terjadi jika kualitas kehidupan kerja perawat tidak tertangani dengan baik, maka akan mengakibatkan perawat keluar dari organisasinya.

Selain itu, Khan (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan hasil dari kualitas kehidupan kerja yang baik, sehingga dengan menerapkan kualitas kehidupan kerja yang efektif dalam suatu organisasi akan membangun komitmen organisasi karyawan. Sebuah perusahaan atau organisasi haruslah memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawan mereka dan kemudian karyawan akan menikmati dan berkinerja di tempat kerja mereka dan pada akhirnya mereka akan berkomitmen untuk perusahaan atau organisasi mereka.

Berdasarkan hasil penelitian Angelia menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi, diketahui hasilnya kualitas kehidupan kerja memiliki kontribusi 46,2% terhadap komitmen

organisasi dan sisanya 53,8% berasal dari faktor lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi variabel komitmen organisasi (Angelia, 2013). Kualitas kehidupan kerja yang tinggi menjadi bagian penting bagi organisasi untuk meningkatkan citranya dalam menarik dan mempertahankan karyawannya terutama perawat.

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian Kristinar tentang pengalaman kerja menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dengan komitmen organisasi, diketahui hasilnya pengalaman kerja memiliki kontribusi sebesar 23,5% terhadap komitmen organisasi dan sisanya 76,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya (Kristinar, 2017).

Survey awal peneliti pada Agustus 2017, peneliti melakukan penelitian di RSU Aisyiyah karena RSU Aisyiyah salah satu rumah sakit yang mengalami permasalahan yang terkait dengan kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi. RSU Aisyiyah adalah sebuah rumah sakit Islam dan professional dalam pelayanan yang berada di Jalan H Agus Salim no 06 Kota Padang Provinsi Sumatera barat berdiri pada tanggal 16 Oktober 1987. Karena letak RSU Aisyiyah ini terletak di kota dan dinilai sangat strategis sehingga diharapkan dapat menjadi RSU pilihan masyarakat Kota Padang pada khususnya.

RSU Aisyiyah ini adalah rumah sakit umum swasta tipe C dan akreditasi perdana pada Desember 2017. RSU Aisyiyah mempunyai visi adalah Rumah Sakit Islam

yang dicintai oleh masyarakat, sementara misi dari RSUD Aisyiyah adalah meningkatkan citra Rumah Sakit yang Islami, memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, mengembangkan dan memperkuat pelayanan medis yang professional, meningkatkan promosi rumah sakit dan mewujudkan tata kelola Rumah Sakit yang akuntabel dan mempunyai tujuan terwujudnya pelayanan kesehatan yang profesional dan berkualitas berazaskan dakwah bilhal. Indikator mutu pelayanan RSUD Aisyiyah tahun 2016 dari total tempat tidur 62 tempat tidur yang dimiliki adalah diperolehnya BOR 55,25%, ALOS 3 hari, TOI 6 hari dan BTR 6 kali.

RSUD Aisyiyah mulai beroperasi sejak tanggal 16 Oktober 1987. RSUD Aisyiyah ini sudah berlama berdiri, sehingga terus mengadakan perubahan disemua bidang, agar dapat memberikan pelayanan baik kepada pasien. RSUD Aisyiyah mempunyai 60 orang perawat. Dari data kepegawaian dapat dilihat tingginya angka *turnover* karyawan terutama perawat, data *turnover* perawat di RSUD Aisyiyah Kota Padang 26,92% (2014), 15,15% (2015) dan 43,56% (2016). Data pindah/ berhenti kerja perawat tahun 2016 43,56% dibandingkan dengan data pindah/ berhenti kerja rata-rata profesi lain berkisar 2,56%-7,69%.

Dari data kepegawaian dapat dilihat tingginya angka keterlambatan karyawan terutama perawat dan dari 10 karyawan tertinggi dari berbagai profesi didapatkan 70% perawat terlambat masuk kerja. Angka keterlambatan perawat pada bulan Februari 2018 15,9% dibandingkan dengan data keterlambatan rata-rata profesi

lain berkisar 0,37%-9,8%. Tingginya angka pindah/berhenti kerja dan tingginya angka keterlambatan perawat dari pada tenaga kerja lainnya di RSUD Aisyiyah dapat menimbulkan masalah dalam pelayanan kesehatan, terutama pelayanan kesehatan dari perawat kepada pasiennya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan komite keperawatan didapatkan hasil karyawan yang pindah atau berhenti kerja dari RSUD Aisyiyah belum satu tahun bekerja di RSUD Aisyiyah tersebut dan adapun yang sudah bertahun-tahun bekerja pindah karena suatu hal, seperti mengikuti suami dan lain-lain. Berdasarkan hasil wawancara dari 7 orang perawat mengenai kualitas kehidupan kerja, 5 dari 7 orang perawat mengatakan kurangnya semangat dalam bekerja dikarenakan pengupahan gaji yang cukup, kurang adanya kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas diri sebagai manusia, kurangnya kesempatan untuk maju dan berkembang dan kurangnya relasi social ditempat kerja. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti meneliti hubungan kualitas kehidupan kerja dan pengalaman kerja dengan komitmen organisasi.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut apakah ada hubungan kualitas kehidupan kerja dan pengalaman kerja dengan komitmen organisasi perawat di RSUD Aisyiyah Padang.

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan kualitas kehidupan kerja dan pengalaman kerja dengan komitmen organisasi perawat di RSUD Aisyiyah Padang

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah :

- 1.3.2.1 Diketahui distribusi frekuensi karakteristik perawat di RSUD Aisyiyah Padang
- 1.3.2.2 Diketahui distribusi frekuensi komitmen organisasi perawat di RSUD Aisyiyah Padang
- 1.3.2.3 Diketahui distribusi frekuensi kualitas kehidupan kerja perawat di RSUD Aisyiyah Padang
- 1.3.2.4 Diketahui distribusi frekuensi pengalaman kerja perawat di RSUD Aisyiyah Padang
- 1.3.2.5 Diketahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi perawat di RSUD Aisyiyah Padang
- 1.3.2.6 Diketahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi afektif perawat di RSUD Aisyiyah Padang
- 1.3.2.7 Diketahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi normatif perawat di RSUD Aisyiyah Padang



1.3.2.8 Diketuainya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi kontinyu perawat di RSUD Aisyiyah Padang

1.3.2.9 Diketuainya hubungan antara pengalaman kerja dengan komitmen organisasi perawat di RSUD Aisyiyah Padang

1.3.2.10 Diketuainya hubungan antara pengalaman kerja dengan komitmen organisasi afektif perawat di RSUD Aisyiyah Padang

1.3.2.11 Diketuainya hubungan antara pengalaman kerja dengan komitmen organisasi normatif perawat di RSUD Aisyiyah Padang

1.3.2.12 Diketuainya hubungan antara pengalaman kerja dengan komitmen organisasi kontinyu perawat di RSUD Aisyiyah Padang



1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Pelayanan Keperawatan

Bagi pelayanan keperawatan di rumah sakit, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan masukan dan pertimbangan bagi manajemen RSUD Aisyiyah Padang untuk memberikan kualitas kehidupan kerja dan pengalaman kerja yang lebih baik kepada para perawat agar perawat bisa bertahan dalam organisasinya

1.4.2 Bagi Peneliti

Bagi peneliti dapat menjadi sarana belajar dalam rangka menambah pengetahuan, pengalaman serta mengembangkan wawasan dalam merencanakan suatu penelitian ilmiah keperawatan yang lebih baik, berkualitas dan profesional

1.4.3 Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai dasar penelitian tentang hubungan kualitas kehidupan kerja dan pengalaman kerja dengan komitmen organisasi perawat di RSUD Aisyiyah Padang serta sebagai bahan masukan atau rujukan untuk dikembangkan lebih lanjut baik skala ukur, tempat penelitian maupun strategi wawancara.

